PENSE-BÊTE

LA COLLABORATION AVEC LES SYNDICATS

pour le respect, la justice sociale et l'égalité des droits

Une publication réalisée par la FTQ et le ROSEPH dans le cadre du

PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE

PENSE-BÊTE

LA COLLABORATION AVEC LES SYNDICATS
pour le respect, la justice sociale et l'égalité des droits

Dépôt légal – 2e trimestre 2012
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 978-2-89639-170-7

SSMO-PH ET SYNDICAT : DES VALEURS COMMUNES

Encore aujourd'hui

Il est toujours vrai que les travailleurs et travailleuses sont mieux outillés pour faire face à l'employeur lorsqu'ils sont regroupés dans un syndicat. Lorsqu'il est question d'intégration et de maintien en emploi des personnes handicapées, c'est encore plus vrai.

Les raisons qui amènent les travailleurs et les travailleuses à se syndiquer sont depuis toujours les mêmes :

- Le respect et la justice
- Le salaire et les conditions de travail
- La protection contre les congédiements
- La santé et la sécurité

Le respect, la justice sociale et l'égalité des droits

Le respect, la justice sociale et l'égalité des droits sont des valeurs communes aux syndicats et aux services spécialisés de main-d'œuvre pour personnes handicapées (SSMO-PH).

Pour les syndicats, cela se traduit notamment par la négociation de dispositions qui favorisent l'implantation de mesures d'accommodement de poste, de tâches ainsi que l'assurance de leur application par l'employeur.

Pour les SSMO-PH, on intervient un cas à la fois, en outre pour adapter les tâches et rendre accessibles les milieux de travail et faire connaître et reconnaître les compétences et les capacités des personnes handicapées.

Pour le court, le moyen et le long termes

Dans tous ces cas, notre défi est de faire en sorte que les personnes handicapées soient considérées comme des travailleurs et des travailleuses, traitées avec respect, en reconnaissant leurs capacités, leurs forces, leurs faiblesses, leurs compétences et leurs différences. En définitive, comme tout le monde!

APPROCHER UNE ENTREPRISE SYNDIQUÉE : MODE D'EMPLOI

Identifier l'entreprise

Avec le service en ligne Corail (voir p.9), vous pouvez faire votre recherche :

- par nom d'entreprise
- par région
- par secteur d'activité

Identifier le syndicat

Avec Corail, vous pouvez trouver :

- le syndicat et la section locale, mais pas le nom des personnes responsables
- la convention collective, les lettres d'entente, les clauses relatives aux personnes handicapées

Prendre contact avec le bureau régional de l'organisation syndicale (voir coordonnées, p. 9)

Pour soutenir votre intervention et votre besoin :

- ✓ un emploi à trouver pour un de vos clients
- ✓ de la prospection
- ✓ de la sensibilisation

- Pour vous mettre en contact avec un conseiller syndical, un responsable d'une section locale, un officier syndical ou avec des personnes susceptibles de vous informer plus précisément sur la situation de l'entreprise visée par votre démarche.

Lors de votre rencontre avec un employeur

Gardez à l'esprit que l'embauche relève exclusivement de l'employeur. Si vous sentez de la réticence de sa part, une volonté d'utiliser la présence du syndicat comme obstacle à l'embauche d'une personne handicapée, vous pouvez mentionner que :

- votre démarche s'inscrit dans un esprit de collaboration
- vous connaissez l'entreprise
- vous pouvez approchez le syndicat
- vous connaissez les conditions de travail

LE BON INTERLOCUTEUR
DÉLÉGUÉ, REPRÉSENTANT, CONSEILLER

Dans les milieux de travail

- Le délégué syndical est un travailleur ou une travailleuse de l'entreprise, membre de l'unité syndicale. Il a notamment pour responsabilité d'accueillir le nouvel employé syndiqué, d'assurer le respect de la convention collective, de régler les problèmes de relations de travail et de représenter ses membres auprès des supérieurs immédiats. Pour les membres de l'unité, il est le premier intervenant sur le terrain.

- Le délégué social est un travailleur ou une travailleuse, un membre de l'unité syndicale. Son action syndicale est confidentielle et centrée sur l'entraide auprès des membres qui rencontrent des difficultés personnelles. Il est reconnu pour son écoute et sa capacité à référer vers des ressources syndicales, communautaires ou professionnelles. Il est souvent associé au programme d'aide aux employés (PAE).

Dans le syndicat local

Le président du syndicat est la personne élue par l'ensemble des membres pour les représenter. Le conseiller syndical ou représentant syndical est un employé du syndicat. Il a pour tâche d'offrir le soutien nécessaire aux représentants des unités syndicales dans leur travail de défense des droits de leurs membres.

Dans le Bureau régional de l'organisation syndicale

Le conseiller régional est un employé de l'organisation syndicale. Il a pour fonction de soutenir le travail syndical dans sa région. Il est en contact avec les syndicats locaux de sa région. C'est un interlocuteur de premier choix pour épauler votre travail dans les entreprises syndiquées de sa région.

DES SITUATIONS...

HANDICAP	TÂCHES	SITUATION
Déficience intellectuelle	Fabrication, préposé à l'entretien	L'employé faisait à la fois des tâches non syndiquées et syndiquées. Les syndiqués ont soulevé un grief afin qu'il arrête de faire des tâches syndiquées, à moins qu'il le soit. S'il avait été syndiqué, la clause de supplantation aurait pu s'appliquer.
Trouble d'apprentissage Épilepsie Syndrome de Gilles de La Tourette	Préposées aux bénéficiaires	Grogne parmi les travailleuses car, selon elles, les personnes handicapées étaient privilégiées, incapables de faire l'ouvrage et qu'elles seraient obligées de faire le travail à leur place.
Handicap physique suite à un AVC	Entreprise de fabrication/ journalier	Suite à son AVC, le travailleur était inapte à accomplir son travail habituel. Sa clause d'ancienneté n'était pas applicable à un autre département que le sien.
Toute situation de handicap	Fonctionnaires, professionnels, techniciens, secteur bancaire	Entreprises où on ne peut répondre à une offre d'emploi que par le site internet, ce qui constitue d'emblée un obstacle pour plusieurs personnes handicapées.
Toute situation de handicap	Toute tâche, toute entreprise	La personne est embauchée et l'employeur refuse de l'intégrer dans l'unité syndicale pour des raisons souvent vagues.

… QUI NOUS INSPIRENT

SOLUTION	RÉFÉRENCE
En concertation avec l'employeur et le syndicat, et après explications, les travailleurs ont voté et accepté que le poste soit réservé et personnalisé pour la personne handicapée, non syndiquée étant donné que 80% de ses tâches sont non syndiquées.	Lettre d'entente
Suite à l'intervention du syndicat et aux rencontres d'information avec les travailleuses, celles-ci ont compris que ces employées seraient traitées comme tout le monde, en vertu de la convention collective et que le CIT était une mesure pour compenser le manque de productivité pour une période déterminée.	Capsule vidéo Clause convention collective
Le syndicat a informé les travailleurs sur les conséquences humaines de cette situation et les travailleurs ont approuvé son maintien et mandaté le syndicat pour négocier une clause dans la convention pour l'avenir.	Clause convention collective Vidéo – Rôle du syndicat
Communiquer avec l'employeur et le syndicat afin de les sensibiliser à cette problématique et leur suggérer une autre façon de répondre aux offres d'emploi et de gérer les candidatures. Obtenir le profil d'emploi défini par l'employeur pour réorienter, au besoin, la personne handicapée selon les postes disponibles.	Réseautage régional
Il faut expliquer à l'employeur et au syndicat que la personne peut occuper le poste (adapté ou non) comme toute autre personne et qu'elle devrait être syndiquée comme tous les autres dans ce lieu de travail.	Monsieur Edouard, capsule vidéo

UN OEIL SUR LES CONVENTIONS COLLECTIVES

De manière générale, les conventions collectives contiennent des clauses sur la réintégration et le maintien en emploi, ce qui n'est pas nécessairement le cas pour l'intégration des personnes handicapées.

L'obligation légale d'accommodement

Cette obligation juridique découle du droit à l'égalité et ne s'applique que dans une situation de discrimination. Elle se met en pratique dans une situation où la personne a la compétence requise pour exercer une fonction mais, en raison de sa condition personnelle, il serait nécessaire de lui accorder un traitement différent lors de l'aménagement d'une norme ou d'une pratique de portée universelle.

La supplantation

La supplantation constitue un obstacle pour les personnes handicapées dans le cas où leurs limitations fonctionnelles font en sorte qu'elles ont peu de polyvalence à occuper d'autres postes dans leur milieu de travail.

On pourrait prévoir un autre mécanisme qui serait plus approprié pour les personnes handicapées. Par exemple, suite à une entente entre le syndicat et l'employeur et, dans cette circonstance seulement, les procédures pour combler un poste pourraient être assouplies afin de faciliter le maintien en emploi.

L'ancienneté

Le principe de l'ancienneté pourrait être adapté afin d'éviter l'exclusion des personnes handicapées. Par exemple, assouplir les règles relatives à l'horaire de travail afin de permettre à une personne à mobilité réduite de bénéficier du service de transport adapté.

L'intégration et les subventions salariales

Le principe veut qu'une personne salariée embauchée dans le cadre d'un programme d'aide ou de subvention gouvernementale peut offrir différents services en autant qu'ils n'ont pas pour effet d'entraîner une réduction d'heures prévues à l'horaire de travail, une mise à pied ou une perte d'emploi pour une personne salariée.

La période de probation ne pourra être moindre que celle prévue à la convention.

La Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
1 877 897-0057
www.ftq.qc.ca

La Confédération des syndicats nationaux (CSN)
1 866 646-7760
www.csn.qc.ca

La Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
1 866 899-1029
www.csd.qc.ca

La Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
1 800 465-0897
www.csq.qc.net

On retrouve également plusieurs grands syndicats autonomes, dont le Syndicat de la fonction publique du Québec, le Syndicat des professionnels du gouvernement du Québec et la Fédération interprofessionnelle de la santé du Québec.

Corail, les relations de travail en ligne
Pour des renseignements : 1-800-643-4817
Pour vous inscrire : www.corail.gouv.qc.ca

Votre code d'utilisateur : _____
Votre mot de passe : _____

VOS NOTES

& vos contacts

PENSE-BÊTE

LA COLLABORATION AVEC LES SYNDICATS
pour le respect, la justice sociale et l'égalité des droits

Une publication FTQ-ROSEPH
réalisée dans le cadre du
PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE

Coordination et rédaction
Édith Forbes, Serge Leblanc et Marc Thomas

Collaboration :
Jacinthe Barriault, Denis Boily, Lise Boucher, Marilyn Desmarais, Michel Ducharme(FTQ), Daniel Gilbert, France Gilbert, Marie-Claude Marcil, Mylène Méthé, Nathalie Michaud, Louise Miller(FTQ), André Parent, Claude Rodrigue, Isabelle Senneville, Chantal Toupin

Graphisme :
Édith Forbes

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
www.ftq.qc.ca
514-383-8000

Regroupement des organismes spécialisés
pour l'emploi des personnes handicapées
www.roseph.ca
(514) 721-4941, poste 113

Le **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** a été subventionné par Emploi-Québec. Il a été rendu possible par la Commission des partenaires du marché du travail.

Le **PROJET TRAVAILLONS ENSEMBLE** s'est déroulé de 2008 à 2012 et s'est inscrit dans le cadre de la Stratégie nationale pour l'intégration et le maintien en emploi des personnes handicapées du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS).

Emploi Québec

Commission des partenaires du marché du travail Québec

Emploi et Solidarité sociale Québec

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec FTQ

ROSEPH
Regroupement des organismes spécialisés pour l'emploi des personnes handicapées